



報道関係者 各位

照会先	平成25年8月30日 千葉労働局雇用均等室 室長 本間直子 厚生労働事務官 岡寄邦彦 電話 043-221-2307
-----	--

第2回くるみん認定書交付式を開催します！

～千葉県内の次世代認定マーク（くるみん）取得企業が32社になりました～

千葉労働局（局長 山本 靖彦）においては、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づいて、子育て支援に取り組み、一定の成果をあげた企業を認定しています（くるみん認定）。

平成23年度より、県内企業に対し上記認定制度を周知・広報し、次世代認定マーク（くるみん）取得企業の拡大を目指し、局長による認定書交付式を実施しておりますが、今般、下記により平成25年度第2回認定書交付式を行います。

※「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）及び「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）においては、次世代認定マーク（くるみん）の取得企業を全国で2000企業とする数値目標を掲げています。

千葉労働局長 第2回くるみん認定書交付式

千葉労働局では、今回認定となった4企業に対し、千葉労働局長による認定書交付式を行います。

日時：平成25年9月5日（木） 13時30分より ※撮影、傍聴可。

場所：千葉労働局 共用会議室

（千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第二地方合同庁舎 1階）

参加企業

ヒゲタ醤油株式会社（3回目の取得）

社会福祉法人 千葉県福祉援護会（初めての取得）

イオン株式会社（初めての取得）

イオングローバルSCM株式会社（初めての取得）

（注）認定された企業名等は企業の了解を得て掲載しています。



千葉労働局では、次世代法に基づく認定事業主として、平成25年7月10日にヒゲタ醤油株式会社、平成25年8月6日に社会福祉法人 千葉県福祉援護会、平成25年8月29日にイオン株式会社、イオングローバルSCM株式会社の4企業を認定しました。社会福祉法人千葉県福祉援護会、イオン株式会社、イオングローバルSCM株式会社は今回が初めて、ヒゲタ醤油株式会社は3回目の認定となります。新たに3企業がくるみんマークを取得したことにより、現在の千葉県内における次世代認定マーク（くるみん）取得企業は32社となりました（資料2参照）。

平成17年4月に施行された次世代法に基づき一定の要件を満たす事業主は、都道府県労働局長に申請することにより、認定を受けることができます（資料3参照）。

認定を受けた事業主は、**次世代認定マーク（愛称 くるみん）**を広告や商品、求人広告などにつけることができ、これにより「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることがアピールされます。

- （添付資料）
- 1 認定企業の取組事例
 - 2 千葉労働局における「一般事業主行動計画策定届」の届出状況等
（平成25年6月末日現在）
 - 3 次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」について
 - 4 「一般事業主行動計画を策定し、くるみんマークを目指しましょう！！」（パンフレット）
 - 5 「くるみん認定企業を知っていますか？ ー千葉県内の子育てサポート企業を紹介しますー」
（パンフレット）

※ 認定企業名一覧については、千葉労働局ホームページに掲載しており、今後、随時更新していく予定です。
→http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kintou5/kintou5_08.html

※ 平成24年度のくるみん認定書交付式及びくるみん取得企業と労働局長との懇談会を掲載したページです。
→<http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/chiba-roudoukyoku/kintou/kintou5/nintei240704.pdf>

※ 各都道府県の認定企業名については、厚生労働省のホームページに掲載されています。
→<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>

認定企業の取組事例

○ ヒゲタ醤油株式会社 （取締役社長 濱口 敏行）

労働者数 367 人

1 計画期間

平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標 1）出産や子育てによる退職者についての再雇用制度を導入する。

⇒平成 23 年 4 月 1 日 育児・介護退職者再雇用規定を導入

（目標 2）育児・介護休業法を上回る看護休暇制度に改定する。

⇒平成 25 年 3 月 21 日 子の看護休暇の取得可能日数を対象となる子どもの人数に 5 日に乗じた日数へ拡充

（目標 3）子育て支援休暇の取得可能日数を拡充する。

⇒平成 22 年 5 月 11 日 中学校就学の始期に達するまでの子を対象とした子育て支援休暇を 3 日から 5 日へ拡充

3 育児休業取得状況（認定基準 5・6）

- | | |
|--------------|-------|
| ・ 男性の育児休業取得者 | 10 名 |
| ・ 女性の育児休業取得率 | 118 % |

（※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100）

認定企業の取組事例

○ 社会福祉法人 千葉県福祉援護会 （理事長 武石 直人）

労働者数 534 人

1 計画期間

平成23年4月1日～平成25年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）計画期間内に1人以上の男性育児休業取得を実現する。

⇒平成24年1月1日に育児休業規定を改正し、育児休業を取得し易い環境を整えた結果、5名の男性職員が育児休業を取得。

3 育児休業取得状況（認定基準5・6）

- ・ 男性の育児休業取得者 5 名
- ・ 女性の育児休業取得率 114 %

（※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100）

認定企業の取組事例

○ イオン株式会社（取締役兼代表執行役社長 岡田 元也）

労働者数 4 4 7 人

1 計画期間

平成 2 3 年 4 月 1 日～平成 2 5 年 3 月 3 1 日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標 1）計画期間内に男性従業員の育児休業取得 1 人以上、女性従業員の育児休業取得率 7 0 % 以上にする。

⇒男性従業員 1 名が育児休業を取得、女性従業員の育児休業取得率は 2 5 0 % を達成。

（目標 2）所定外労働の削減のための取組を進める。

⇒消灯ルールを作成し所定外労働の削減を呼びかけた。

労働時間及び進捗管理を個人別、部署別に行ない原因分析と対策を実施し、労使の代表が集まる安全衛生委員会にて報告、議論を実施。

（目標 3）子どもが保護者である従業員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の定例実施

⇒平成 2 3 年 8 月 2 6 日、平成 2 4 年 7 月 2 6 日に子ども参観日を実施。

3 育児休業取得状況（認定基準 5・6）

- ・ 男性の育児休業取得者 1 名
- ・ 女性の育児休業取得率 2 5 0 %

（※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100）

認定企業の取組事例

○ イオングローバルＳＣＭ株式会社（代表取締役社長 ジェンク グロル）

労働者数 173 人

1 計画期間

平成23年4月1日～平成25年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）育児休職制度の周知、情報提供、相談体制を整備する。

育児休職者が休職中に制度改定等の情報を取得できる環境を整備する。

⇒社内イントラネットの掲示板へ規定や改定情報、担当窓口を掲示。
休職中の従業員へ毎月、各種広報誌を送付。

（目標2）職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修を実施する。

⇒平成23年度、平成24年度に全従業員を対象に人権研修を実施。

（目標3）①平成25年3月までに日給月給制社員（時間外計上する層）の「一人当たり所定外労働時間」を10%削減する。

②平成25年3月までに管理監督者層の「総労働時間」を10%削減する。

⇒平成23年3月と平成25年3月を比較して、①では61%の削減、②では28%の削減を達成。

3 育児休業取得状況（認定基準5・6）

- | | |
|--------------|-----|
| ・ 男性の育児休業取得者 | 1 名 |
| ・ 女性の育児休業取得率 | 75% |

（※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100）

千葉労働局における「一般事業主行動計画策定届」の届出状況等

1. 一般事業主行動計画届出状況 (H25. 7. 31 現在)

① 301人以上企業	届出企業数	370社
【301人以上企業数		376社】
	届出率	98.4%
② 101人以上300人以下企業	届出企業数	849社
【101人以上300人以下企業数		855社】
	届出率	99.3%
③ 100人以下企業	届出企業数	285社

2. 認定状況 (H25. 8. 30 現在)

(1) 認定企業数	32社
うち301人以上企業	21社
300人以下企業	11社

(2) 認定企業名 (H25. 8. 30 現在)

<2013年認定企業>

社会福祉法人六親会

医療法人社団創造会

◆株式会社千葉銀行

千葉県信用保証協会

◆ヒゲタ醤油株式会社

社会福祉法人 千葉県福祉援護会

イオン株式会社

イオングローバルSCM株式会社

<2012年認定企業>

◎日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング株式会社

◎株式会社千葉興業銀行

◎イオンリテール株式会社

◎キッコーマン株式会社

医療法人社団千歯会

成田国際空港株式会社

<2011年認定事業主>

医療法人芙蓉会 五井病院

フェデラル エクスプレス コーポレーション

フェデラル エクスプレス ジャパン株式会社

◎株式会社千葉銀行

医療法人社団成和会 山口病院
株式会社大東システムエンジニアリング
生活協同組合パルシステム千葉

＜2010年認定事業主＞

イオンリテール株式会社
◎みずほインベスターズビジネスサービス株式会社
日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング株式会社
◎ヒゲタ醤油株式会社
◎生活協同組合ちばコープ
◎東レ・メディカル株式会社

＜2009年認定事業主＞

株式会社千葉銀行
キッコーマン株式会社
キッコーマン食品株式会社
キッコーマン飲料株式会社
キッコーマンビジネスサービス株式会社
シャープシステムプロダクト株式会社

＜2007年認定事業主＞

株式会社千葉興業銀行
シャープドキュメントシステム株式会社
生活協同組合ちばコープ
みずほインベスターズビジネスサービス株式会社
川崎マイクロエレクトロニクス株式会社
イオンモール株式会社
株式会社京葉銀行
ヒゲタ醤油株式会社

注)・東レ・メディカル(株)の1期目は東京労働局で認定

- ・生活協同組合ちばコープは合併により生活協同組合コープみらい(埼玉県)へ改組
- ・シャープドキュメントシステム(株)及びシャープシステムプロダクト(株)は、シャープビジネスソリューション(株)(東京都)へ統合
- ・企業名の先頭にある◎は2回目の認定、◆は3回目の認定を表す
- ・公表に同意された企業名のみ掲載



次世代認定マーク

(愛称: くるみん)

※色はピンクまたは黒

次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」について

1 「認定」とは？

次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)に基づき、一般事業主行動計画策定届を都道府県労働局に届け出て、下記認定基準を全て満たした事業主は、申請により「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として労働局長から認定される仕組みとなっています。

認定は行動計画を達成することにより、何回でも受けることができます。

〔認定基準〕

認定を受けるためには、以下の9項目をすべて満たす必要があります。

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし、適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間内に男性の育児休業取得者がいること。
6. 計画期間内の女性の育児休業取得率が70%以上であること。
(※ 5, 6については常時雇用する労働者数が300人以下の企業等の場合、特例があります。)
7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
8. 次の①から③のいずれかを実施していること。
 - ①所定外労働の削減のための措置
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
9. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

2 認定を受けるメリット！

認定を受けると、右の次世代認定マーク(愛称:くるみん)を利用することができます。このマークはいわば、「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」を表しているといえます。

このマークを求人広告、自社の商品やその広告、企業の封筒や名刺などにつけて対外的にアピールすることで、企業のイメージアップ、社内のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保などが期待できます。



〔マークを使用できるもの〕

- | | |
|----------------------|-----------------|
| ①商品又は役務 | ⑤インターネットを利用した方法 |
| ②商品、役務または一般事業主の広告 | により公衆の閲覧に供する情報 |
| ③商品又は役務の取引に用いる書類又は通信 | ⑥労働者の募集の用に供する広告 |
| ④一般事業主の営業所、事務所その他事業場 | 又は文書 |

3 次世代育成支援対策推進法とは？

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を国や地方公共団体・企業が一体となって進めるために制定された法律です。

この法律に基づき、常時101人以上の労働者を雇用する企業等は、「一般事業主行動計画」を策定し、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務となり、雇用する労働者が100人以下の企業等は努力義務となっています。

4 「一般事業主行動計画」とは？

企業が、子育てをしている労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うために、以下の3つの事項が含まれている計画のことを指します。

計 画 期 間	経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて策定するためには、1回の計画期間を2～5年間で設定することが望ましく、平成17年4月1日～平成27年3月31日までの10年間に集中的かつ計画的に取り組むこととなっています。
目 標	関係法令で定められている最低基準を上回っており、現状から一歩でも二歩でも進んだものであれば、各企業で自由に決定できます。
目標達成のための 対策とその実施時期	目標達成のために、いつまでに、どのようなことに取り組むかを具体的に記述するものです。

(問合わせ先等)

千葉労働局雇用均等室

TEL 043-221-2307

千葉労働局ホームページアドレス

<http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>